

## REFLEKSİYON VE GERİBİLDİRİM REHBERİ

### REFLEKSİYON REHBERİ

#### 1. Durumun tanımlanması: Ne yaptım? Ne düşündüm?

Durum detaylı olarak düşünülür. Tam olarak ne oldu? Kimler vardı ve neler yaptılar? Ben ne yaptım? Benim rolüm neydi? Bunları yaparken ne düşündüm? Sonuçta ne oldu?

#### 2. Duyguların tanımlanması: Ne hissettim? Duygularım nelerdi?

Durumu yaşarken aklımdan neler geçti ve neler hissettim? Hangi duyguları hissettim: kızgınlık, öfke, korku vb. Yaşamımda aynı duyguları hissettiğim başka durumlar oldu mu? Gelecekte böyle durumlar ile karşılaşabilir miyim?

#### 3. Neden böyle oldu? Neden böyle hissettim?

Durumun detaylı şekilde düşünülmesi ve duyguların analiz edilmesi ile duruma açıklık getirilir. Benim ve diğerleri açısından durum neydi? Neden böyle oldu? Olaylar neden böyle gelişti? Neden böyle hissettim? Neler etkili oldu? Benden, diğer kişilerden ve ortamdan kaynaklanan faktörler nelerdi?

#### 4. Yaşanan durumun benim ve diğerleri açısından sonuçları nedir?

Durumun böyle gelişmesi, süreci ve sonucu nasıl etkiledi? Ben ve diğerleri durumdan nasıl etkilendik ve nasıl bir sonuca ulaştık?

#### 5. Neleri iyi yaptım?

Durum gözden geçirilir. Neleri yapmam etkili oldu? Neden etkili olduğunu düşünüyorum.

#### 6. Daha farklı yapabilir miydim?

Durumu etkileyen faktörler düşünülür. Neleri daha iyi yapılabilirim? (yeterli dikkat ve özen gösterilmeyen, yapılmayan, unutulmuş vb. dikkate alındığında) Durumu daha farklı yönetebilir miydim? Gelecekte benzer bir durumla karşılaştığımda, neler yapılabilirim veya özellikle neler yaparım? Neden böyle yaparım, olası sonuçları neler olabilir?

### GERİBİLDİRİM REHBERİ

#### 1. Bireysel özellikleri değil davranışı belirtme

Geri bildirim verirken kişinin yaptığı davranışlara odaklanılması gerekir. Bu geribildirim verirken kurulan cümlelerde bireyi değil davranışı tanımlayan kelimelere yer verilmesini gerektirir. Örneğin hasta ile görüşme sırasında hızlı konuşan birine “ne dediği anlaşılmayan birisin” demek

yerine “bu görüşmede konuşma biçimin biraz hızlıydı” denilmesi tercih edilmelidir. Çünkü bireysel özelliklerin bazıları kalıcı bazıları ise çok güç değişen niteliklerdir. Geribildirimde davranışın belirtilmesi ise özel bir durumla ilişkili ve değiştirilebilir bir durumu belirtmektedir. Birey için bir değişmesi güç ya da imkansız bir özelliğin belirtilmesi tehdit edici olarak algılanabilir.

## **2. Çıkarıma yapmak yerine gözlemlere odaklanma**

Gözlemler davranışla ilgili neyi görüp duyduğumuzu belirtir. Çıkarımlar ise duyduğumuz, gördüğümüz davranışlarla ilgili bizim açıklamalarımızı, yorumlarımızı ve yargılarımızı içerir. Bu yorum ve açıklamalar verilen geribildirim nesnellikliğini etkiler. Eğer açıklamaların paylaşılması davranış açısından çok önemli ise mutlaka çok iyi tanımlanarak verilmesi gerekir.

## **3. Yargılamak yerine sorunu betimleme**

Betimleme ne olduğunu bildirme sürecidir. Yargı ise bir şeyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olduğu ile ilgili değerlendirmeleri içerir. Yargılar kişisel değerlerimizden ortaya çıkar oysa betimleme tarafsız olmayı gerektirir.

## **4. Davranışın tanımlanmasında güzel/kötü yerine sık/az terimleri tercih etme**

Sık, seyrek, çok, az gibi kelimeler herhangi bir davranışın niceliğini belirtir, bu nedenle anlamlı ve nesneldir. Oysa davranışın niteliğine ilişkin özellikler yargısal ve öznedir. Bu nedenle “göz temasın güzeldi” ya da “göz temasın kötüydü” yerine “sık göz teması kurdun” “az göz teması kurdun” denilmesi tercih edilmelidir.

## **5. Özel bir durumla ilgili davranışı belirtme**

Geribildirim geçmişte ya da herhangi bir zamanda yapılmış davranışları değil şu anda olan davranışı belirtmelidir. Yapılan davranış genellikle zaman ve yere bağlıdır, birlikte değerlendirilir. Bu nedenle geri bildirim gözlem gerçekleşikten sonra, uygun olduğunda, ne kadar çabuk verilirse o kadar anlamlıdır. Böylece daha belirgin, açık olur ve üzerinden geçen zamanın neden olabileceği hatalardan etkilenmez.

## **6. Önerilerde bulunma yerine bilgi ve gerçekleri paylaşma**

Bilgi ve gerçekler paylaştığımızda bireyi, belli bir durum ve zamandaki amaçları doğrultusunda bilgiyi nasıl kullanacağına kendi karar vermesi için özgür bırakırız. Önerilerde bulunduğumuz da ise bireye bu bilgiyle ne yapacağını söyleriz ve kendi için en uygun eylemi belirleme özgürlüğünü almış oluruz. Geribildirim verirken öneri vermekten çok bilgiyi paylaşmalı ve bireyin kendi kararını kendi vermesine izin vermelidiriz.

## **7. Cevap ve çözümler üretme yerine seçenekleri açıklama**

Çok sayıda işlem ve çarelere odaklanması, sahip olunan özel bir problemin kabul edilmesi olasılığını azaltır. Soruna bir çözümler serisi üretmek yerine bireyin sahip olduğu seçenekler açıklanarak karar vermesine olanak sağlanmalı.

#### **8. Alıcının ihtiyacına cevap verme**

Geribildirim veren kişinin değil geribildirimi alacak kişinin ihtiyaçlarına yönelik olmalıdır. Geribildirim alan kişiye yardımcı olmalı daha fazla yük eklememelidir.

#### **9. Geribildirimi yeterli miktarda verme**

Vermekten hoşlanacağınız değil alıcının kullanabileceği miktarda bilgiyi içermelidir. Bireyi çok sayıda geribildirim ile boğmak geribildirim etkin bir şekilde kullanılma olasılığını azaltır.

#### **10. Bireysel bilginin paylaşılabilirliği uygun zaman ve yeri seçme**

Geribildirim alma ve verme duygusal tepki verilmesi olasılığını içerdiğinden geribildirim verilme zamanının uygunluğuna dikkat edilmelidir. Çok iyi bir geribildirim uygun olmayan zamanda verildiğinde yarardan çok zarar verebilir.

#### **11. Niçin söylediğine değil ne söylendiğine odaklanma**

Geribildirimde neyin, nasıl, ne zaman ve nerede söylendiği gözlenebilir özelliklerdir. Niye söylendiği ise bizi gözlemlerden yorumlar yapmaya götürür ve niyetle ilgili sorular ortaya çıkarır. Bu nedenle niye değil ne söylediğine dikkat edilmelidir.

